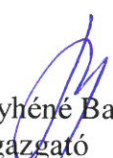




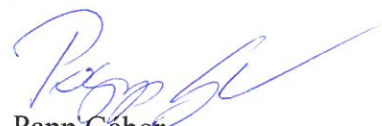
## A Berettyóújfalvai Szakképzési Centrum Esélyegyenlőségi Terve 2020-2022.

Hatályos: 2020. január 1 – 2022. december 31.

Készült: 2019. december 20.

  
Pelyhéné Bartha Irén  
főigazgató  
Berettyóújfalvai Szakképzési Centrum



  
Papp Gábor  
kancellár  
Berettyóújfalvai Szakképzési Centrum

## Bevezetés

Jelen Esélyegyenlőségi Terv az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény 63.§ (4) bekezdésében foglaltak alapján, valamint a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 12. § -ában foglaltakra figyelemmel jött létre a hátrányos helyzetű dolgozói csoportok foglalkoztatási pozíciójának figyelemmel kísérése és javítása céljából.

Jelen Esélyegyenlőségi Terv közalkalmazottak jogállásáról 1992. XXXIII. törvény, a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény, a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló 1998. évi XXVI. törvény figyelembe vételével és azokkal való összhangban készült.

Az Esélyegyenlőségi Terv a Berettyóújfalui Szakképzési Centrummal (a továbbiakban: Centrum) közalkalmazotti jogviszonyban és munkaviszonyban állók, a hátrányos helyzetű dolgozói csoportok foglalkozási pozíciójának figyelemmel kísérése és javítása céljából jött létre, kiemelten segítve a nőket, a fogyatékkal élők, roma identitásúak, családos munkatársak, pályakezdők célcsoportjait.

### I. Az esélyegyenlőségi terv időtartama:

Az esélyegyenlőségi terv 2020. január 1. napjától 2022. december 31. napjáig terjedő meghatározott időtartamra jött létre.

### II. A terv hatálya:

A hátrányos megkülönböztetés megakadályozása és az egyenlő esélyek biztosítása a Centrum minden foglalkoztatottja számára biztosított jog, ezért a terv hatálya kiterjed a Centrum alkalmazásában álló minden dolgozóra, függetlenül az alkalmazás jellegétől, a munkaidőtől, valamint az alkalmazás formájától (határozatlan, határozott idejű, részmunkaidőben, megbízással jellegettel foglalkoztatott stb.).

A terv kiemelten kívánja segíteni a nőket, a negyven évnél idősebbeket, a fogyatékkal élőket, a romákat, a két vagy több 10 éven aluli gyermeket nevelőket, a 10 éven aluli gyermeket egyedül nevelőket, a tartósan beteg gyermeket nevelőket, valamint az idős szüleiket családjukban gondozókat, mint veszélyeztetett célcsoportokat.

### III. Általános célok, etikai elvek:

#### Megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód:

A Centrum az alkalmazás során megelőzi és megakadályozza a dolgozók hátrányos megkülönböztetését. Ez kiterjed a munkaerő felvételre, az alkalmazásnál a munkabérek, jövedelmek, a juttatások, a képzés, a továbbképzés és egyéb ösztönzések meghatározására, az áthelyezés, a felmentés és egyéb foglalkoztatással összefüggő esetekre. Kiterjed továbbá a dolgozók bármilyen nemű - különösen koruk, nemük, családi állapotuk, nemzetiségük, fajuk, származásuk, vallásuk, politikai meggyőződésük, stb. miatti – diszkriminációjára. Ez alól kivételek a foglalkoztatás jellegéből, vagy természetéből egyértelműen következő szükséges megkülönböztetés esetei. A Centrum kiemelt figyelmet fordít a foglalkoztatottak életkora, neme, nemzetiségi hovatartozása, családi vagy egészségi állapota miatt bekövetkező közvetlen és közvetett megkülönböztetés megelőzésére, megszüntetésére. A Centrum a mindenkori

anyagi lehetőségei szerint törekszik a dolgozói részére megfelelő szociális biztonságot nyújtani, valamint olyan munkahelyi környezetet teremteni, amely elősegíti a hatékony munkavégzést. A terv célja, hogy a megállapodást aláíró felek nyilvánvalóvá és megismerhetővé tegyék a munkahelyi esélyegyenlőség elveit és annak megvalósítása érdekében intézkedéseket határozzanak meg.

#### Az emberi méltóság tiszteletben tartása:

Jelen terv a 2003. évi CXXV. törvényen alapul, mely rögzíti, hogy hátrányos megkülönböztetés egyetlen embert (munkavállalót) sem érhet. A munkáltató a foglalkoztatás során tiszteletben tartja a foglalkoztatottak emberi értékeit, méltóságát, egyediségét. A Centrum a saját és a foglalkoztatottak érdekeit figyelembe véve, azokat összeegyeztetve olyan munkafeltételeket, munkakörülményeket, munkahelyi légkört alakít ki, amelyek ezeknek az alapvető értékeknek a megőrzéséhez és megerősítéséhez hozzájárulnak.

#### Partneri kapcsolat, együttműködés:

A Centrum a foglalkoztatási viszony keretei között is a partnerség elvének érvényesítésére törekszik. Ennek érdekében átlátható szerződéses viszonyokat alakít ki, szem előtt tartva a kölcsönös előnyök egyidejű biztosítását. A munkáltató törekszik arra, hogy a foglalkoztatottakat bevonja a személyüket érintő, az esélyegyenlőségük és az egyenlő bánásmód elvének megtartását célzó intézkedések meghozatalába, a jóhiszeműség, a tisztesség követelményeinek betartása mellett.

#### Társadalmi szolidaritás:

Foglalkoztatás vagy más társadalmilag hasznos tevékenység során semmilyen korú, nemű, nemzetiségű, családi- vagy egészségi állapotú dolgozó nem értékesebb a társadalom számára a másikonál. Társadalmunk minden tagjának érdeke a szolidaritás erősítése, amely nagyban elősegítheti a hátrányos helyzetű csoportok foglalkoztatási és érvényesülési lehetőségeit.

#### Méltányos és rugalmas bánásmód:

A felek rögzítik, hogy a megkülönböztetés tilalma, az egyenlő bánásmód elve nem alkalmas az összes létező egyenlőtlenség megszüntetésére, amely a Centrum dolgozói között előfordulhat foglalkoztatásuk során. A Centrum pozitív, méltányos és rugalmas intézkedésekkel elősegíti az érintettek foglalkoztatási pozíciójának javítását, megőrzését. A felek közösen keresik az érintetteket támogató további kedvezmények bevezetésének és alkalmazásának lehetőségét, különösen a szakmai előmenetel, a munkakörülmények javítása, az egészségmegőrzés terén, figyelembe véve a gyermekneveléssel és a szülői szereppel kapcsolatosan felmerülő terheket.

### **IV. Konkrét célok, programok, feladatok:**

A tervnek a konkrét feladatokon túl szemléletformáló szerepe is van.

A munkáltató az esélyegyenlőség biztosítása érdekében az alábbiakat vállalja:

1.) *A hátrányos helyzetű csoportok juttatásokkal való támogatása:*

- a) családi és munkahelyi kötelezettség összehangolásának elősegítése,
- b) munkabér előleg,
- c) tanulmányi ösztöndíj, képzési, továbbképzési, nyelvtanulási támogatás.

2.) *A munkahely speciális igényű munkavállalók számára is egyenlő eséllyel hozzáférhetővé tétele érdekében biztosítja:*

- a) a fizikai akadálymentesítést,
- b) a munkahelyre, munkavégzésre vonatkozó információk mindenki számára érthető módon történő közlését,
- c) a nyugdíjas korba való átmenet megkönnyítését,
- d) a megfelelő munkabiztonsági körülmények megteremtéséről való gondoskodást,
- e) a képernyő előtti munkavégzés szabályai alkalmazásának (különös tekintettel a munkaközi szünet igénybe vételére) figyelemmel kísérését.

3.) *A tervezett dolgozói felmentéseknél különös figyelemmel mérlegeli a negyven évnél idősebbek érdekeit.*

4.) *Az érintett munkavállalói kör igényeinek, az egészséges életmód elősegítésének érdekében az alábbiakat biztosítja:*

- a) ergonómiai előírásoknak megfelelő munkakörülmények,
- b) speciális felszerelések (ergonómiai szék, szemüveg) vagy szolgáltatások,
- c) az egészséges életmód kialakítására való aktív ösztönzés céljából a cafetéria rendszerben egészségmegőrző tevékenységre felhasználható juttatásokat (pl.: Széchenyi pihenőkártya stb.) is biztosít.

5.) *A munkaerő-felvétel területén:*

- a) az álláshirdetéseket mindenki számára hozzáférhető módon (pl.: többféle helyi sajtó, Internet), a célcsoportok minél nagyobb részének elérésével teszi közzé,
- b) a felvételnél nem tekinti kizáró tényezőnek, hogy a munkavállalónak speciális eszközökre (pl. nagy betűs billentyűzet, akadálymentes munkakörnyezet) van szüksége a munka ellátásához,
- c) a nyilvános álláshirdetések megfogalmazásakor a dolgozók kiválasztásánál kor, nem, nemzetiség, családi és egészségi állapot, stb. szempontjából nem tesz különbséget,
- d) munkaerő felvétel, illetőleg kiválasztás során a hangsúlyt az adott munkakörhöz szükséges készségekre, képességekre, jártasságokra és tapasztalatokra helyezi. A jelöltek kiválasztásánál ugyanolyan fontos szempontnak tekinti a hosszú szakmai, gyakorlati munkatapasztalatokat és az ezen alapuló megbízhatóságot, mint a többi készséget és képességet.

6.) *Munkahelyi előmenetel területén:*

- a) biztosítja az érdekképviseleti szervezet számára a tájékozódás lehetőségét az előmeneteli eljárásokról,
- b) biztosítja a rész munkaidőben dolgozók szakmai előmenetelét is,

7.) *A munkakör ellátásához szükséges képzések területén az egész életen át való tanulás jegyében:*

- a) biztosítja a képzésekhez és az azokról való tájékozódás lehetőségéhez való hozzáférést minden dolgozó számára érthető módon,
- b) a képzéseket lehetőség szerint a gyermekgondozási, oktatási intézmények nyitvatartási idejében szervezi,
- c) rugalmas képzési rendszert alakít ki,
- e) képzési szabadságot biztosít a képzésben résztvevő munkavállalók számára,
- f) a jogszabályban előírt képzési követelmények teljesítését finanszírozza, a felkészülést biztosítja.

8.) *Gyerekeveléssel kapcsolatos kedvezmények:*

- a) a munkaidő kialakításánál figyelembe vesz speciális foglalkoztatotti körülményeket,
- b) a gyermekszülési/gyermekgondozási szabadságon lévő foglalkoztatottat egyenrangú foglalkoztatottnak tekinti,
- c) a szabadságolási ütemterv jóváhagyásánál tekintettel van az oktatási intézmények nyitva tartására,
- d) gyermeket nevelők esetében törekszik a munkáltató, hogy a képzés, továbbképzés illeszkedjen családi kötelezettségeikhez (pl. távoktatás, e-learning lehetőségek felajánlása).

9.) *Szociális biztonság megteremtése érdekében*

- a) létszámleépítéskor a leépítendő foglalkoztatott körének meghatározását objektív kritériumokra alapozza,
- b) biztosítja, hogy a dolgozói teljesítményértékelő rendszer kizárja a megkülönböztetés lehetőségeit,
- c) figyelmet fordít a foglalkoztatottnak adható juttatások, kedvezmények esélyegyenlőségen alapuló, szolidáris elosztására.

10.) *Nyugdíjas korba való átmenet megkönnyítése:*

- a) segíti a nyugdíjba vonulást megelőző években a felkészülést a nyugdíjazásra, a nyugdíjas életformára, az aktív nyugdíjas évekre,
- b) felvilágosítja a dolgozót a nyugdíjba vonulás lehetőségéről, annak munkajogi vonatkozásairól,
- c) a munkaköri feladatok meghatározásánál figyelembe veszi a nyugdíj előtt álló dolgozó fizikai terhelhetőségét.

11.) *Pályakezdők támogatása:*

A pályakezdők beilleszkedését a munkáltató a mentori rendszer kiépítésével segíti.

## **V. Tájékoztatás és nyilvánosság:**

Az esélyegyenlőségi terv elfogadásáról és tartalmáról tájékoztatni kell az összes dolgozót, mégpedig az általa érthető módon.

## **VI. Az egyenlő bánásmód elveinek megsértése esetén követendő eljárás:**

Az egyenlő bánásmód megsértése (a közvetlen és közvetett hátrányos megkülönböztetés, a zaklatás, a jogellenes elkülönítés, a megtorlás, valamint az ezekre adott utasítás) előfordulása esetén a Centrum, mint munkáltató foglalkoztatási jogviszonnal összefüggő eljárásával, a munkavállaló munkavégzése során, illetve a Centrum, mint jogi személy működésével összefüggő eljárásaival érintett személy, munkavállaló, egyéb pályázó, jelentkező, stb.(a továbbiakban együtt: sérelmet szenvedett fél) a Centrum vezetőihez (főigazgató, kancellár), illetve a Centrum részeként működő intézmények vezetőihez fordulhat.

A Centrum részeként működő intézmény vezetőjéhez érkezett panaszt az igazgató haladéktalanul a főigazgató/kancellár felé továbbítja. A főigazgató/kancellár a panasz

kivizsgálása, orvoslása, az egyenlő bánásmód követelményeinek betartása érdekében saját hatáskörében intézkedik, illetve egyeztetést kezdeményez.

A panasz munkáltatóhoz való benyújtásától számítva az ügy megoldásáig, de legfeljebb 7 napig a kifogásolt munkáltatói intézkedés nem hajtható végre.

Amennyiben a résztvevők nem tudnak megegyezni, közvetítőt vonhatnak be az eljárásba.

Az eljárás eredményéről a sérelmet szenvedett fél tájékoztatni kell. Amennyiben így sem sikeres az ügy megoldása, a sérelmet szenvedett fél a területileg illetékes Törvényszékhez fordulhat panaszával.